

## VII. Podsumowanie i wnioski

Oceniając stan przestrzegania przepisów prawa pracy przez podlaskich pracodawców oraz wpływ działalności kontrolnej i prewencyjnej pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy na warunki pracy w regionie, należy pamiętać o uwarunkowaniach wpływających na tutejszy rynek pracy.

Podobnie jak w latach ubiegłych podmioty gospodarcze zatrudniające siłę najemną działały w warunkach wzrostu gospodarczego, co niewątpliwie wpływało na ich kondycję ekonomiczną. Jednocześnie rok 2006 był pierwszym rokiem, w którym wielu pracodawców - pomimo utrzymującego się wysokiego bezrobocia, miało poważne problemy z zatrudnieniem odpowiednio wykwalifikowanej kadry pracowniczej. Sytuacja taka miała miejsce przede wszystkim w budownictwie, a także w przemyśle spożywczym i maszynowym.

Inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 3.466 kontroli podmiotów gospodarczych zatrudniających 111.239 pracowników. W blisko 85% zakładów pracy objętych kontrolami inspektorzy stwierdzili zagrożenia wypadkowe i zawodowe. Do każdego pracodawcy skierowali średnio ponad 7 decyzji, czyli o 11% więcej niż w roku ubiegłym. Jednocześnie spadek liczby decyzji ustnych (o ok. 13%) świadczy o tym, że stwierdzane przez inspektorów naruszenia przepisów prawa pracy są coraz poważniejsze i wymagają wydania decyzji w formie pisemnej, co pociąga za sobą wydłużony czas kontroli jednego pracodawcy. Dla podlaskich przedsiębiorców oznacza to tyle, że przywrócenie stanu zgodnego z przepisami i zasadami bhp staje się coraz bardziej czasochłonne i wymaga nakładu środków finansowych. Natomiast wydłużenie czasu kontroli jednego pracodawcy oraz konieczność przeznaczenia większej ilości dni na kontrole związane z realizacją zadań zawartych w Harmonogramie może tłumaczyć spadek ilości kontroli przeprowadzonych przez inspektorów o ok. 6%.

Państwowa Inspekcja Pracy stosuje od kilku lat strategię polegającą na koncentrowaniu działalności kontrolnej głównie w tych obszarach, w których stwierdzano największą liczbę zagrożeń wypadkowych. Przynosi to zamierzone efekty – rok 2006 przyniósł 10% spadek liczby ujawnionych bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników. Świadczy o tym również znaczny spadek liczby decyzji skierowanych do innych prac (o 26%) oraz wstrzymania prac (o 4%). Zmniejszyła się również o blisko 19% liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi dla zdrowia. W roku 2006, w okręgu, w takich warunkach zatrudnionych było 1957 pracowników. Dla porównania, w roku 2005 w warunkach szkodliwych pracowało 2416 osób, w 2004 – 5623, a w 2003 aż 9491 pracowników. Tak znaczny spadek liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi dla zdrowia spowodowany jest przede

wszystkim wprowadzaniem nowych bezpieczniejszych technologii, co w znacznym stopniu jest wynikiem realizacji decyzji nakazowych inspektorów pracy.

Widoczna jest również poprawa warunków pracy w zakładach przemysłu spożywczego. Ma to odzwierciedlenie zarówno w liczbie wypadków przy pracy jak i w liczbie ujawnianych nieprawidłowości.

Podsumowując pracę inspektorów pracy nie można pominąć działań kontrolnych, prewencyjnych i promocyjnych w budownictwie, które jako dziedzina gospodarki odnotowującej rokrocznie dużą liczbę wypadków stanowi jeden z głównych obszarów zainteresowania instytucji. Rok 2006 przyniósł dalszy wzrost ogólnej liczby wypadków na budowach. Jednak pozytywną tendencją, wskazującą na stopniową poprawę warunków pracy jest zmniejszanie liczby nieprawidłowości dotyczących:

- użytkowania instalacji elektrycznych (w 2006r. w porównaniu do 2005r. liczba ujawnionych nieprawidłowości zmniejszyła się o 70%),
- zapewnienia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych na budowie oraz ich wyposażenia (o 61%),
- przygotowania pracowników do pracy (o 46%),
- obiektów i pomieszczeń pracy (o 35%).

W roku 2006 odnotowano również mniej nieprawidłowości w przekazywanych do eksploatacji nowo wybudowanych lub przebudowywanych obiektach i pomieszczeniach pracy.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli i uzyskanych od pracodawców informacji o realizacji wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych stwierdzono, że w 1.920 zakładach nastąpiła znacząca poprawa w zakresie przestrzegania przepisów bhp i praworządności w stosunkach pracy. Pracodawcy potwierdzili wykonanie 16.088 decyzji (tj. ponad 89% wydanych decyzji) oraz 11.369 wniosków w wystąpieniach (tj. około 86% wszystkich).

**Efektom działalności inspektorów pracy było wyeliminowanie przez pracodawców uchybień i nieprawidłowości uregulowanych decyzjami i wnioskami w wystąpieniach:**

- 1.143 uchybień i nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy w 632 zakładach w stosunku do 12.133 pracowników,
- 939 uchybień i nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego zaplecza higieniczno-sanitarnego w 489 zakładach w stosunku do 12.775 pracowników,
- 649 uchybień i nieprawidłowości dotyczących wentylacji, ogrzewania i oświetlenia w 451 zakładach w stosunku do 5.505 pracowników,
- 1.984 uchybień i nieprawidłowości dotyczących stanowisk i procesów pracy w 767 zakładach w stosunku do 16.135 pracowników,

- 2.065 uchybień i nieprawidłowości związanych z eksploatacją i obsługą maszyn i urządzeń technicznych w 663 zakładach w stosunku do 9.495,
- 1.767 uchybień i nieprawidłowości przy urządzeniach i instalacjach energetycznych w 929 zakładach w stosunku do 15.600 pracowników,
- 605 uchybień i nieprawidłowości dotyczących transportu w 298 zakładach w stosunku do 6.845 pracowników,
- 905 uchybień i nieprawidłowości przy magazynowaniu i składowaniu materiałów, surowców i wyrobów w 520 zakładach w stosunku do 6.960 pracowników,
- 1.162 uchybień i nieprawidłowości dotyczących zatrudniania pracowników w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi dla zdrowia w 544 zakładach w stosunku do 10.687 pracowników,
- 3821 uchybień i nieprawidłowości dotyczących przygotowania pracowników do wykonywania pracy w 1.222 zakładach w stosunku do 20.274 pracowników,
- 3919 uchybień i nieprawidłowości dotyczących pozostałych zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy w 1161 zakładach w stosunku do 19.624 pracowników.

Podjęmowano też skuteczne działania zmierzające do wyeliminowania naruszeń prawa z zakresu prawnej ochrony pracy. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do 1960 pracodawców 2.223 wystąpienia zawierające 13.191 wniosków. W stosunku do 2005 r. liczba pracodawców, do których skierowano wystąpienia uległa nieznacznemu zmniejszeniu – o 3,2% i tym samym mniejsza była liczba wniosków – o ok. 2,2%. Ogółem wystąpienia skierowano do 82,5% pracodawców objętych kontrolami.

Część naruszeń prawa pracy regulowanych w formie wystąpień dotyczyła przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – 12,7% (wśród naruszeń przepisów bhp dominowały uchybienia dotyczące przygotowania do pracy - 8,1%), jednakże za pomocą tego środka prawnego inspektorzy pracy dążyli głównie do likwidacji naruszeń z zakresu prawnej ochrony pracy.

Najczęściej w 2006r. kierowano wystąpienia w celu wyeliminowania nieprawidłowości dotyczących stosunku pracy, uchybienia te stanowią ok. 32,1% ogółu naruszeń prawa pracy. Wnioski z tego zakresu skierowano do ponad 63,7% pracodawców objętych kontrolami.

W dalszej kolejności występowano o usunięcie uchybień w zakresie:

- czasu pracy - 20,4% ogółu naruszeń,
- bezpieczeństwa i higieny pracy – 12,7% (wśród naruszeń przepisów bhp dominowały uchybienia dotyczące przygotowania do pracy - 8,1%),
- wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń - 11,1% naruszeń prawa pracy,
- urlopów wypoczynkowych – 6,3% ogółu naruszeń.

Wprawdzie największy udział w ogólnej liczbie nieprawidłowości stanowiły uchybienia w zakresie stosunku pracy, ale w dużej mierze były to naruszenia przepisów o charakterze formalnoprawnym (np. 1244 dotyczące braku lub niewłaściwych informacji na piśmie o warunkach zatrudnienia wynikających z umów o pracę, 715 uchybień w prowadzeniu akt osobowych), nie rzutujące bezpośrednio na realizację uprawnień pracowniczych.

Natomiast niepokojące wnioski płyną ze statystyki dotyczącej stosowania przepisów o czasie pracy. W tym zakresie stwierdzono 2.692 różnego rodzaju nieprawidłowości u 1.126 pracodawców, tj. u 47,4 % ogółu objętych kontrolami. Znamienne jest również to, że w 2006 roku nastąpił dalszy wzrost liczby skarg w tym zakresie - o 18,7% w stosunku do 2005 r. (w 2005 r. skarg tych było o 18% więcej niż w 2004 roku).

Nieprawidłowości w zakresie czasu pracy dotyczyły głównie:

- nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy lub braku ewidencji,
- niezapewnienia pracownikom 5-dniowego tygodnia pracy,
- nieudzielania dni wolnych za pracę w niedziele i święta i co 4 niedzieli wolnej od pracy,
- zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych powyżej dopuszczalnych norm,
- niezapewnienia 11-godzinnego odpoczynku dobowego i 35 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku w tygodniu.

Jako podstawowe przyczyny naruszania przez pracodawców przepisów o czasie pracy można wymienić:

- nieznajomość przepisów o czasie pracy, nieumiejętność ich interpretacji,
- lekceważenie wymogów Kodeksu pracy,
- celowe omijanie i nieprzestrzeganie przepisów tak, aby obniżyć koszty zatrudnienia pracowników.

Wprawdzie część naruszeń przepisów o czasie pracy miała charakter jednostkowy i niekiedy formalny, ale na negatywną ocenę stanu przestrzegania przepisów w tym zakresie rzutują powtarzające się naruszenia dotyczące norm i wymiaru czasu pracy, a także to, że naruszenia przepisów o czasie pracy nadal dotyczą w znacznej mierze braku ewidencji czasu pracy lub nierzetelnego jej prowadzenia (łącznie stwierdzono u 601 pracodawców, co stanowi 25,4% objętych kontrolami). Przyznać przy tym należy, że w stosunku do 2005 roku o ok. 30% spadła liczba pracodawców, u których kontrole wykazały naruszenia przepisów w zakresie ewidencji czasu pracy. Spadek ten jest niewątpliwie efektem wcześniejszej działalności kontrolnej inspektorów pracy, przedwczesnym byłoby jednak uznanie tego faktu za widoczny przejaw poprawy stanu praworządności. Nadal bowiem

uchybień dotyczących ewidencji czasu pracy stwierdzano u co czwartego kontrolowanego pracodawcy i nie można wykluczyć, że rzeczywisty czas pracy jest przez część pracodawców ukrywany. Dzieje się tak głównie w małych, prywatnych zakładach, często handlowo - usługowych oraz w budownictwie.

Niewątpliwie należy przeciwstawiać się objawom ukrywania rzeczywistego czasu pracy, do czego przyczyniać się mogą wprowadzone kontrole w dniach będących zwykle dniami wolnymi od pracy (soboty, niedziele), w nietypowych godzinach i porze nocnej. Na poprawę stanu przestrzegania przepisów w tym zakresie mogłyby też wpłynąć ich ewentualna nowelizacja, w szczególności w zakresie likwidacji wykazywanych również w trakcie kontroli luk prawnych. Koniecznym wydaje się nałożenie na pracodawców wyraźnego obowiązku ustalania harmonogramów czasu pracy i określenia zasad i możliwości dokonywania zmian ustalonego wcześniej rozkładu czasu pracy.

Podsumowując, stwierdzić można, że wobec wspomnianych problemów dokonanie pełnej oceny stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy jest bardzo trudne, a rozmiar nieprawidłowości może być większy od wykazanego ustaleniami kontrolnymi.

Z punktu widzenia pracowników i ich rodzin najbardziej istotne jest naruszanie uprawnień w zakresie wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń. Nakazy, decyzje płacowe i wystąpienia skierowano do **850** pracodawców (**35,8%** pracodawców objętych kontrolami). Dotyczyły one 28.179 pracowników na łączną kwotę 4.889.227 zł. Skala tego problemu jest mniejsza w stosunku do lat ubiegłych. Wykazana w trakcie kontroli kwota niewypłaconych wynagrodzeń i innych świadczeń była aż o 62% mniejsza od ustalonej w 2005 roku i o połowę mniejsza była też liczba pracowników, którym nie wypłacono należności ze stosunku pracy, czyli oprócz wynagrodzenia za pracę, także dodatków, nagród, ekwiwalentów za urlop i za odzież roboczą, odpraw i innych.

**Najważniejszym efektem wynikającym z realizacji decyzji i wystąpień pokontrolnych było wyegzekwowanie należności z tytułu wynagrodzenia i innych świadczeń takich od 714 pracodawców dla 24.246 pracowników na łączną kwotę 3.920.633 zł.**

W ogólnej kwocie wyegzekwowanych należności **zdecydowanie dominuje wynagrodzenie za pracę**. W wyniku realizacji wystąpień i nakazów **170** pracodawców (**79%**) spośród **216**, do których kierowano środki prawne dotyczące samego tylko wynagrodzenia za pracę **wypłaciło dla 7319 pracowników spośród 8250** objętych wnioskami i nakazami (**88,7%**) wynagrodzenie za pracę na łączną kwotę **2.863.618zł**, co stanowi **80,6%** kwoty ujętej w środkach prawnych ( środki prawne dotyczyły **3.552.574zł**).

**Przypadki niewypłacenia wynagrodzenia podstawowego za pracę, kiedy pracownicy pozbawieni byli środków do życia stwierdzono u 34 pracodawców, co stanowi 1,6% objętych kontrolami.**

Wśród innych wyegzekwowanych należności na uwagę zasługuje:

- 489.956 zł z tytułu wynagrodzeń i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, wypłacone przez 230 pracodawców dla 4391 pracowników,
- 200.594 zł z tytułu niewypłaconych ekwiwalentów za pranie odzieży roboczej i używanie odzieży własnej wypłacono 2942 pracownikom przez 217 pracodawców,
- 123.297zł z tytułu niewypłaconego lub zaniżonego wynagrodzenia i ekwiwalentów za urlop otrzymało 717 pracowników od 197 pracodawców,
- 89.320 zł z tytułu niewypłaconego lub zaniżonego dodatku za pracę w porze nocnej otrzymało 972 pracowników od 56 pracodawców.

Z powyższych danych wynika, że wprawdzie nadal znaczny odsetek pracodawców narusza przepisy o wypłacie wynagrodzenia i innych świadczeń, ale są to głównie uchybienia o nieznaczonej skali, nie wpływające w sposób drastyczny na sytuację materialną pracowników. Cieszy również fakt, że w stosunku do 2005 roku zauważyć można spadek ogólnej liczby pracodawców naruszających nawet w minimalnym stopniu przepisy płacowe – o 11,4%.

Podstawową przyczyną większości stwierdzonych w trakcie kontroli naruszeń była nieznanomość przepisów prawa pracy przez pracodawców i inne osoby działające w ich imieniu oraz lekceważenie tych przepisów lub ich celowe omijanie. W przypadku niewypłacania wynagrodzenia za pracę powodującego pozbawienie pracowników środków do życia, główną przyczyną takiego stanu rzeczy była trudna sytuacja finansowa części pracodawców spowodowana zarówno uwarunkowaniami ekonomicznymi, jak i nieumiejętnym zarządzaniem zakładem oraz podejmowaniem nietrafnych decyzji ekonomicznych.

Ponieważ spadek liczby pracodawców, do których kierowano decyzje płacowe widoczny jest również w stosunku do 2003r. (108 pracodawców), to **można wyciągnąć wniosek o postępującej poprawie stanu przestrzegania przepisów o wypłacie wynagrodzenia za pracę**. Ma to też swoje odzwierciedlenie w systematycznym spadku kwoty niewypłaconych należności ujętych w wystąpieniach i nakazach, a następnie wyegzekwowanych (w 2003r. 29.129.381 zł, w 2004r. – 12.465.860zł, w 2005r. – 8.466.590zł, w 2006r.-3.920.633 zł).

Liczba naruszeń przepisów o urlopach wypoczynkowych utrzymuje się na podobnym poziomie jak w 2005r. Wśród stwierdzonych uchybień dominowały nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabywa do niego prawo. Skala tych naruszeń nie jest drastyczna i nieco tylko większa niż w 2005r. Wprowadzone w 2004r. zmiany w zakresie przepisów urlopowych są w większości pozytywnie oceniane przez pracodawców i pracowników. Stosowanie tych przepisów nie napotyka na większe trudności, o czym świadczy też mała liczba skarg w tym zakresie (4% ogółu wniesionych).

Wśród innych efektów działalności inspektorów pracy odnotować należy fakt:

- odprowadzenia należnych środków w wysokości 131.651zł dla 4.344 pracowników na rachunek ZFŚS przez 21 pracodawców,
- zawarcia na piśmie umowy o pracę z 34 pracownikami przez 27 pracodawców oraz umowy o pracę z 92 osobami zatrudnianymi w oparciu o umowy zlecenie i o dzieło przez 35 pracodawców,
- założenia akt osobowych dla 259 pracowników przez 61 pracodawców,
- wydania świadectw pracy 39 pracownikom przez 25 pracodawców,
- spowodowania prowadzenia ewidencji czasu pracy, w tym w sposób rzetelny przez 491 pracodawców dla 10.656 pracowników,
- spowodowania udzielania dni wolnych wynikających z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy przez 156 pracodawców dla 2070 pracowników,
- zaprzestania zatrudniania 583 pracowników ponad dopuszczalne limity godzin nadliczbowych miesięczne i tygodniowe przez 31 pracodawców,
- zaprzestania zatrudniania 1045 pracowników w czasie pracy przekraczającym ustalony dla nich wymiar przez 71 pracodawców
- wyegzekwowania zapewniania 11-godzinnego odpoczynku dobowego i 35-godzinnego tygodniowego przez 137 pracodawców dla 3853 pracowników.
- zapewnienia udzielania 687 pracownikom co 4 niedzieli wolnej od pracy przez 32 pracodawców,
- 253 pracodawców udzieliło zaległe urlopy wypoczynkowe dla 5323 pracowników,
- 108 pracodawców ustaliło w sposób prawidłowy prawo i wymiar urlopu wypoczynkowego dla 377 pracowników.

Mimo wzrostu gospodarczego nadal zauważalnym zjawiskiem jest utrzymywanie się tendencji do zatrudniania pracobiorców bez jakichkolwiek umów lub na podstawie umów cywilnoprawnych, względnie jako podmiotów gospodarczych. Wiąże się to niewątpliwie z chęcią obniżenia kosztów działalności przez podmioty gospodarcze. Przyczynia się do tego

też trudna sytuacja na rynku pracy powodująca, że wiele osób nadal godzi się na każdą formę zatrudnienia, nawet kosztem rezygnacji z uprawnień pracowniczych.

Na podstawie ustaleń kontrolnych można też ocenić stan przestrzegania przepisów prawa w zakresie stosowania ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Stwierdzono 90 różnych naruszeń przepisów, w tym zakresie dokonanych przez 66 pracodawców odnośnie 13.367 pracowników. Liczba stwierdzonych nieprawidłowości systematycznie maleje. Nie należy jednak zapominać, że liberalizacja ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych spowodowała coraz częstsze przypadki rezygnacji pracodawców sfery prywatnej z tworzenia Funduszu, lub zmniejszania wysokości odpisu podstawowego. W tym stanie rzeczy naturalnym jest, że w stosunku do 2005 r. zmniejszyła się o 27,6% liczba pracodawców, którzy w wyniku kontroli inspektorów pracy przekazali należne odpisy na rachunek Funduszu.

Zauważalna jest też rezygnacja pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników z wypłacania świadczeń urlopowych, do czego uprawnia ich obecnie ustawa. Nie znajduje wystarczającego uzasadnienia to, że ustawa o funduszu świadczeń socjalnych nierówno traktuje pracodawców i wyłącznie pracodawcy sektora finansów publicznych bezwzględnie są obowiązani do tworzenia Funduszu. W ten sposób istnieje widoczna dysproporcja w zakresie uprawnień socjalnych pracowników.

Problemy związane z funduszem świadczeń socjalnych nie są często poruszane w skargach pracowniczych (2,7% ogółu), większość tych skarg jest zaś niezasadna. Stan przestrzegania przepisów w tym zakresie należy więc uznać jako zadowalający.

Podobnie jak w latach poprzednich, również w okresie sprawozdawczym kontrole nie wykazały istotnych naruszeń uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Dominowały uchybienia formalne dotyczące wykazu prac szczególnie uciążliwych i szkodliwych kobietom, jednak liczba naruszeń w tym obszarze jest z roku na rok mniejsza.

Również w zakresie stosowania przepisów o ochronie młodocianych występujące uchybienia zaliczyć można do formalnoprawnych i poza pojedynczymi przypadkami uprawnienia pracowników młodocianych nie były w 2006 naruszane, podobnie jak w latach poprzednich. Jest to niewątpliwie zasługą prowadzonych od lat systematycznych kontroli i działalności prewencyjnej promującej obowiązujące przepisy prawa pracy (m.in. konkursy)

W 2006 r. utrzymała się tendencja zmniejszania się liczby skarg pracowniczych. Wprawdzie w stosunku do 2005 r. było ich tylko o 5% mniej, ale już w stosunku do 2004r. o ponad 21% mniej. Mimo, że nadal dominującym problemem podnoszonym przez skarżących było niewypłacanie różnego rodzaju należności pracowniczych, to zwraca uwagę fakt, że nie zawsze były to skargi zasadne, a ponadto większość skarżących poruszała

kwestie indywidualnych roszczeń w zakresie pojedynczych jednorazowych należności. Problem niewypłacania wynagrodzenia ogółowi pracowników przez danego pracodawcę występował rzadko. Za niepokojący należy uznać wzrost liczby skarg dotyczących czasu pracy, co potwierdza negatywną ocenę stanu przestrzegania przepisów w tym zakresie.

Pozytywnie należy ocenić to, że pracodawcy w zdecydowanej większości respektują wyroki sądów pracy. W 2006r. na 65 zbadanych orzeczeniach sądowych, pracodawcy nie wykonali 6, co stanowi 9,2%.

Na stan ochrony pracy w okręgu wpływa pozytywnie duże zainteresowanie poradnictwem prawnym zarówno pracowników, jak i pracodawców, o czym świadczy zwiększenie się liczby udzielanych porad prawnych. Porady te przyczyniają się niewątpliwie do wzrostu świadomości prawnej zarówno pracowników, jak i pracodawców. Między innymi w rezultacie szeroko rozumianego poradnictwa po raz kolejny, nieznacznie wprawdzie (o 5%), ale spadła liczba skarg składanych przez pracowników i inne podmioty, w tym związki zawodowe.

W porównaniu do roku ubiegłego nastąpiło dalsze rozszerzanie propagowania przepisów prawa pracy w mediach. Na uwagę zasługuje udział pracowników OIP w audycjach radiowych i telewizyjnych propagujących przepisy prawa pracy.

W sferze ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym następuje systematyczna poprawa. Liczba wypadków przy pracy w rolnictwie w porównaniu do roku 2005 zmniejszyła się o około 6%. Widać więc efekty działań pracowników OIP promujących zasady bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie. Działania te spotykają się z coraz większym zainteresowaniem ze strony środowisk wiejskich, szczególnie dzieci i młodzieży. Należy podkreślić, że koordynacja działań w środowisku wiejskim odbywa się w ramach prac Wojewódzkiej Komisji do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie Indywidualnym.

Przedstawiciele Inspektoratu uczestniczyli w posiedzeniach Komisji Dialogu Społecznego przy Wojewodzie Podlaskim i byli zapraszani do udziału w szkoleniach i naradach organizowanych przez związki zawodowe i organizacje pracodawców. Na szczególną uwagę zasługiwał zwłaszcza udział w cyklicznych spotkaniach szkoleniowych ze społecznymi inspektorami pracy i w debacie zorganizowanej przez Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” dotyczącej przestrzegania przepisów o czasie pracy.

Podsumowując można stwierdzić, iż następuje znaczna poprawa w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, ale stan ochrony pracy i bezpieczeństwa pracowników jest jeszcze niezadowolający.

Mając na uwadze dalszą poprawę stanu ochrony pracy w nadzorowanych zakładach, należy podjąć działania merytoryczne i organizacyjne w następującym zakresie:

- **Kontynuować działania zmierzające do likwidacji wystawiania upoważnień do przeprowadzania kontroli.**

Dotychczasowa praktyka wskazuje, że upoważnienia do kontroli znacznie utrudniają działalność kontrolno- nadzorczą, ponieważ powtarzają one jedynie ustawowe upoważnienie do przeprowadzenia kontroli i powielają zakres kontroli wynikający z ustawy o PIP. Funkcjonowanie upoważnień utrudnia, a wręcz uniemożliwia skuteczne działanie urzędu w związku z planowanym przejściem obowiązków dotyczących kontroli legalności zatrudnienia.

- **Podjąć działania legislacyjne w celu zmiany przepisów kodeksu pracy, dotyczących służby bezpieczeństwa i higieny pracy.**

W art. 237<sup>11</sup> § 2 Kp wskazano, że pracodawca – w przypadku braku kompetentnych pracowników – może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. W paragrafie tym należałoby zastrzec, że powierzanie wykonywania zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy jest dopuszczalne jedynie w zakładach zatrudniających do 100 pracowników.

W przedmiocie utworzenia służby bhp w zakładach zatrudniających więcej niż 100 pracowników Naczelny Sąd Administracyjny wydał 2 sprzeczne wyroki. Wyrok NSA z dnia 23 września 2005r. (sygn. akt I OSK 40/05) w sprawie utworzenia służby bhp w PMB S.A. w Białymstoku, uznający za nie racjonalny przepis art. 237<sup>11</sup> § 1 i 2 Kp oraz wyrok NSA z dnia 13 października 2006r. - sygn. akt I OSK 263/06 w sprawie utworzenia służby bhp w Advanced Digital Broadcast Polska Sp. z o.o. w Zielonej Górze wskazujący, że w zakładach zatrudniających ponad 100 pracowników jest obligatoryjny obowiązek utworzenia służby bhp i zatrudnienia pracownika tej służby.

- **Zainicjować zmianę przepisów dotyczących ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, poprzez wprowadzenie zapisu umożliwiającego weryfikację ustaleń dokonywanych przez zespół powypadkowy w zakresie określenia rodzaju wypadku.**

W związku z kontrolami dotyczącymi badania wypadków przy pracy inspektorzy pracy sygnalizowali jednostkowe przypadki kwalifikowania ciężkich wypadków przy pracy, jako wypadków powodujących jedynie czasową niezdolność do pracy (lżejsze obrażenia ciała). W kontekście obowiązującej definicji ciężkiego wypadku przy pracy oraz funkcjonowania rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada

2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków - w oparciu o które od 2006r. stopa procentowa na ubezpieczenie wypadkowe będzie ulegać zmianie, należy sądzić, że przypadków takich będzie więcej. Dlatego należałoby zainicjować zmianę przepisów dotyczących ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w ten sposób, aby kwalifikacja wypadku - dokonywana przez zespół powypadkowy w zakresie określenia jego rodzaju, mogła podlegać weryfikacji.

- **Zainicjować zmianę przepisów dotyczących prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy**

Obowiązujące przepisy nie nakładają na pracodawcę obowiązku przechowywania kopii skierowania pracownika na badania profilaktyczne. W rozporządzeniu MZ i OS z dnia 30 maja 1996r. wskazano, że badania profilaktyczne pracownika przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. W rozporządzeniu określono również niezbędne informacje, jakie powinny być zawarte w skierowaniu, m.in. określenie stanowiska pracy oraz informacje o występowaniu na stanowisku czynników szkodliwych dla zdrowia.

Inspektor pracy kontrolując zaświadczenia z przeprowadzonych badań profilaktycznych niejednokrotnie nie jest w stanie stwierdzić, czy lekarz orzekający o zdolności pracownika do wykonywania pracy na stanowisku został poinformowany o występujących na tym stanowisku zagrożeniach. Nałożenie na pracodawcę obowiązku przechowywania w aktach osobowych pracownika kopii skierowania na badania profilaktyczne - w którym zawarta byłaby informacja o występujących zagrożeniach, pozwoliłoby na wyeliminowanie przypadków dopuszczania pracowników do pracy, której nie powinni wykonywać.

- **Zainicjować zmianę ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie nałożenia obowiązku dokonywania pomiarów wydatku energetycznego**

Obowiązujące przepisy nie nakładają wprost obowiązku dokonywania pomiarów wydatku energetycznego. W przepisach dotyczących m.in. profilaktycznych posiłków i napojów, wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet oraz wykazu prac wzbronionych młodocianym zamieszczone zostały wartości obciążenia pracą fizyczną - mierzone wydatkiem energetycznym, od których uzależnia się prawo do posiłków profilaktycznych, bądź które są szkodliwe dla zdrowia kobiet lub wzbronione młodocianym.

W praktyce pracodawcy nie dokonują pomiarów wydatku energetycznego w celu ustalenia szkodliwości wykonywanych prac dla zdrowia kobiet lub młodocianych. Sporadycznie zdarzają się pracodawcy, dokonujący pomiarów wydatku energetycznego w celu ustalenia prawa pracowników do posiłków profilaktycznych.

W celu „ożywienia” przepisów zawierających zapisy o wydatku energetycznym, należałoby w rozporządzeniu dotyczącym ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy nałożyć obowiązek dokonywania tych pomiarów. Problem jest istotny – wskazują na to chociażby wyniki ostatnich kontroli przeprowadzonych w placówkach handlowych w grudniu 2006r.

- **Niezwłocznie zainicjować nowelizację Rozporządzenia Ministrów... z dnia 10.02.1977r. w sprawie bhp przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych.**

Rozporządzenie nie zawiera regulacji dotyczących obecnie stosowanych technologii wykonywanych robót np. remixingu, recydingu, przycisków, przewiertów oraz wymagań odnośnie zaplecza higieniczno- sanitarnego.

- **Zainicjować zmianę przepisów dotyczących nałożenia na inwestora obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy przy realizacji inwestycji.**

Obowiązujące przepisy nie nakładają na inwestora ww. obowiązku. W procesie inwestycyjnym jednym z głównych kryteriów rozstrzygnięcia są koszty inwestycji. Wykonawcy w kontekście nakładów inwestycyjnych nie są w stanie zapewnić bezpieczeństwa przy wykonywaniu prac zgodnie z wymaganiami istniejących przepisów, nie mówiąc już o zapewnieniu wysokiego poziomu bhp.

- **Stale monitorować stan przestrzegania przepisów o wypłacie wynagrodzenia u pracodawców mających problemy finansowe.**

Pomimo wyraźnej poprawy stanu przestrzegania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzenia stale monitorowanie tego obszaru prawa pracy jest zasadne.

Praktyka wskazuje, że zdarzają się przypadki, kiedy o nie wypłacaniu wynagrodzeń na większą skalę przez niektórych pracodawców, organy PIP dowiadują się z mediów. Zasadnym jest więc, aby na podstawie ustaleń kontrolnych oraz skarg i sygnałów napływających od pracowników i innych osób wyselekcjonować grupę pracodawców, u których zdarzały i mogą zdarzać się w przyszłości przypadki niewypłacenia wynagrodzeń w terminie. Monitorowanie stanu przestrzegania przepisów o wypłacie wynagrodzeń w tych zakładach umożliwi podejmowanie na bieżąco kontroli mających na celu wydanie środków prawnych zmierzających do przywrócenia naruszonego porządku prawnego.

- **Zainicjować zmianę przepisów dotyczących czasu pracy w zakresie likwidacji luk prawnych**

W przepisach Kodeksu pracy w części dotyczącej czasu pracy nie reguluje się wprost kwestii obowiązku tworzenia harmonogramu czasu pracy pracowników szczególnie w sytuacji zatrudnienia ich w równoważnym systemie czasu pracy. Brak harmonogramu czasu pracy pracownika zatrudnionego np. w równoważnym systemie czasu pracy utrudnia, bądź wręcz uniemożliwia prawidłowe rozliczenie czasu pracy przepracowanego przez niego w danym okresie rozliczeniowym.

Koniecznym wydaje się więc nałożenie na pracodawców wyraźnego obowiązku ustalania harmonogramów czasu pracy i określenia zasad i możliwości dokonywania zmian ustalonego wcześniej rozkładu czasu pracy.

W art. 151 § 1 Kp stanowi się, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. W przepisie tym nie doprecyzowano czy sformułowanie przedłużony dobowy wymiar czasu pracy odnosi się do wyznaczonego pracownikowi wymiaru dobowego przekraczającego normę (8 godzin), czy też do przekroczenia wymiaru dobowego pracownika, nawet niższego od normy (np. 4 godziny). Ponadto brak jest jednoznacznego postanowienia czy mamy do czynienia z godzinami nadliczbowymi w sytuacji, gdy następuje obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym (wystąpiło święto w innym dniu niż niedziela albo usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy), czy też w takim przypadku mamy do czynienia tylko z godzinami „ponadwymiarowymi”, za które przysługuje jedynie normalne wynagrodzenie (bez dodatku). Kodeks pracy powinien jednoznacznie uregulować tą kwestię.

- **Zainicjować zmianę przepisów Rozporządzenia MP i PS z dn. 08 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop**

W § 18 rozporządzenia (obowiązuje od 01.01.2004r.) stanowi się, że ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń pracownika przez współczynnik, a następnie otrzymany iloraz, będący ekwiwalentem za 1 dzień urlopu dzieli się przez 8 (niezależnie od wymiaru czasu pracy pracownika) i następnie mnoży się tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego. Powyższe sztywne ustalenie dzielnika przy obliczaniu ekwiwalentu za 1 godzinę niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego powoduje, że pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy zaniża się ekwiwalent za urlop tyle razy

w jakiej części wymiaru czasu pracy pracuje (wielkość dzielnika). Biorąc pod uwagę powyższe powinna nastąpić szybka nowela tego paragrafu polegająca np. na wprowadzeniu zapisu, dotyczącego odpowiedniego dzielenia współczynnika, przy zatrudnianiu pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy (w powyższym przypadku należałoby podzielić współczynnik przez 2) lub dzielenia średniego miesięcznego wynagrodzenia pracownika zamiast zawsze przez 8, przez średnią dzienną liczbę godzin pracy np. w powyższym przypadku przez 4.

Ponadto obecne brzmienie przepisu określającego sposób obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy, w szczególności zapis o dzieleniu ekwiwalentu za jeden dzień urlopu przez 8, a następnie mnożeniu tak otrzymanego ekwiwalentu za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego może powodować (i w części zakładach spowodował) praktyczne trudności przy naliczaniu ekwiwalentu przysługującego pracownikom, których norma dobową czasu pracy jest niższa od 8, na podstawie przepisów szczególnych.

- **Zainicjować zmianę przepisów Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia w zakresie obowiązku przesłuchania osoby, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia wniosku o ukaranie**

W praktyce działania organów PIP zdarzają się przypadki, że pracodawca, co do którego inspektor pracy ma zamiar skierować do sądu wnioski o ukaranie, nie stawia się na wezwanie w celu przesłuchania, lub bez uprzedzenia oddala się z miejsca, w którym miały być podjęte czynności poprzedzające sporządzenie wniosku.

Tymczasem art. 54 § 6 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia nakłada na inspektora pracy obowiązek przesłuchania osoby, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia wniosku o ukaranie, a przed przesłuchaniem należy taką osobę pouczyć o obowiązku wskazania adresu do doręczeń w kraju (art.38 § 2 kpw). Pomimo, że teoretycznie zgodnie z art. 54 § 7 kpw istnieje możliwość odstąpienia od przesłuchania, ale nie dotyczy to opisanych sytuacji, kiedy to brak jest możliwości dokonania stosownych pouczeń, w szczególności o wskazaniu adresu do doręczeń. Bez takiego pouczenia sąd ma możliwość nie przyjęcia wniosku o ukaranie, co się zdarza w praktyce i sprawca pozostaje bezkarny.

Zasadnym jest więc zniesienie przewidzianych przepisami kpw obowiązków w sytuacji, gdy zachowanie obwinionego uniemożliwia ich dopełnienie przez organ mający zamiar skierowania wniosku o ukaranie do sądu.

